FICHE D'INFORMATION DU CCDS

PERSONNES HANDICAPÉES

No. 16
2004

Les travailleurs handicapés et l'impact des structures du milieu de travail

Dans cette 16e ***Fiche d'information du CCDS concernant les personnes handicapées***, nous examinons les conditions d'emploi, comme les taux de salaires, la satisfaction au travail, la formation et les promotions, pour les travailleurs handicapés et non handicapés. En utilisant des statistiques de Statistique Canada tirées de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) de 2001,[1] et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (adultes) de 2001 (EPLA)[2], nous avons également examiné les liens entre ces conditions ou débouchés et certains aspects «structuraux» du milieu de travail. Nous avons en particulier examiné la capacité des employeurs tant dans les entreprises de base que les PME[3] de structurer leur milieu d'emploi afin d'offrir divers débouchés à leurs employés.

Par exemple, les travailleurs handicapés ont-ils tendance à être exclus des entreprises de base? Leurs conditions ou débouchés sur leur milieu de travail sont-elles différentes de ceux des travailleurs non handicapés, selon certains aspects structuraux du milieu de travail? Les données présentées ici ont été tirées d'un rapport plus approfondi du CCDS – intitulé *Workplace Structures and Workers with Disabilities* (en anglais seulement pour le moment) – qui sera bientôt disponible sur le site Internet du CCDS à www.ccsd.ca.

---

[1] L'Enquête sur le milieu de travail et les employés de 2001 a enquêté sur les employés et leurs employeurs. Ont été exclus de cette enquête les milieux de travail suivants : la fonction publique; l'agriculture et l'élevage de bétail; la pêche, la chasse et trappe; l'emploi en ménages privés; les organismes religieux; et les milieux de travail dans les territoires. Étant donné que la fonction publique était exclue de l'enquête, l'étude a principalement porté sur les employeurs du secteur privé. L'EMTE de 2001 a enquêté auprès de plus de 20 000 employés dans plus de 5 000 entreprises.

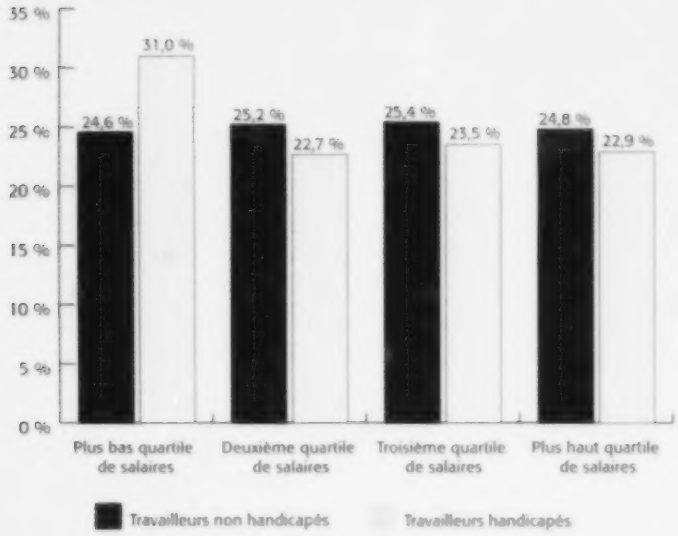
[2] L'EPLA (sur les adultes) est une enquête après recensement, c'est-à-dire qui utilise une question du Recensement pour identifier la population ciblée. Elle a été menée dans 10 provinces avec une taille d'échantillon d'environ 35 000 adultes de 15 ans et plus. Les données de l'EPLA (adultes) permet d'identifier le type d'incapacité et le taux de gravité.

[3] Dans notre étude plus approfondie des structures du milieu de travail, d'où nous avons dérivé ces données, la variable sur la capacité répartissait en deux groupes les entreprises selon leur taille, leur chiffre d'affaires et les structures de ressource humaines : les entreprises ayant une forte probabilité d'avoir la capacité d'offrir l'égalité des chances au sein de l'entreprise (les entreprises de base), et les entreprises qui n'ont pas cette capacité (les PME). Les entreprises de base avec cette capacité étaient définies comme ayant 75 employés ou plus et au moins l'une des caractéristiques suivantes : des revenus par employé dans le quartile du haut (plus de 244 475 $ par employé); des entreprises avec plusieurs succursales; ou des entreprises qui ont une division s'occupant spécialement des ressources humaines, ou avec une personne à temps plein pour cette responsabilité, ou encore une personne ou un organisme externe à l'entreprise même (comme une agence professionnelle de ressources humaines). Ces caractéristiques ont été choisies parce que la documentation de recherche indique que ce type d'entreprises a plus de probabilité d'être en mesure d'offrir des occasions de formation ou d'avancement à ses employés.

Conditions et possibilités :

Salaires[4] : Dans l'ensemble, les travailleurs handicapés avaient plus tendance que ceux non handicapés à gagner des salaires dans le plus bas quartile sur l'échelle des salaires (31% par rapport à 24,6%) et ils avaient un peu moins de probabilité de gagner des salaires dans le plus haut quartile (22,9% par rapport à 24,8%).

Graphique 1 **Quartiles de salaires horaires***



* Représente les quartiles de salaires horaires pour tous les travailleurs faisant partie de l'enquête (handicapés ou non). On classe tous les travailleurs de bas en haut selon leur salaires horaires, puis on les divise en quatre groupes égaux, le premier groupe de 25% sont dans le plus bas quartile de salaires, puis le deuxième groupe de 25% dans le deuxième quartile et ainsi de suite.

Source : Calculs du Conseil canadien de développement social, selon des données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, de Statistique Canada, 2001.

Les Fiches d'information du CCDS concernant les personnes handicapées sont publiées par le Conseil canadien de développement social (CCDS) grâce au soutien financier de Développement social Canada.

Afin d'être ajouté ou enlevé de la liste d'envoi pour cette série de *Fiches d'information*, veuillez contacter :

Programme d'information/ personnes handicapées :
CCDS, 309, rue Cooper, 5e étage, Ottawa, ON K2P 0G5
Tél. : (613) 236-8977; fax : (613) 236-2750,
Courriel : drip@ccsd.ca

La présente *Fiche d'information* est aussi affichée sur le site Web du CCDS à www.ccsd.ca/drip en format PDF et html.

Tous droits réservés.
ISBN 0-88810-509-6
No de convention 40012390
de la Poste-publication

Le CCDS est une agence membre de Centraide.

Étant donné que les travailleurs handicapés ont tendance à avoir plus d'expérience de travail que les travailleurs non handicapés, on aurait pu s'attendre à ce qu'ils aient un meilleur profil de salaires. Par exemple, 34,3% des travailleurs handicapés avaient 25 ans ou plus d'expérience de travail, par rapport à 20,1% des travailleurs non handicapés; et seulement 17,7% des travailleurs handicapés avaient moins de huit ans d'expérience de travail, par rapport à 27,1% de ceux non handicapés. Ce qui rend d'autant plus inquiétant le profil de salaires moins favorable.

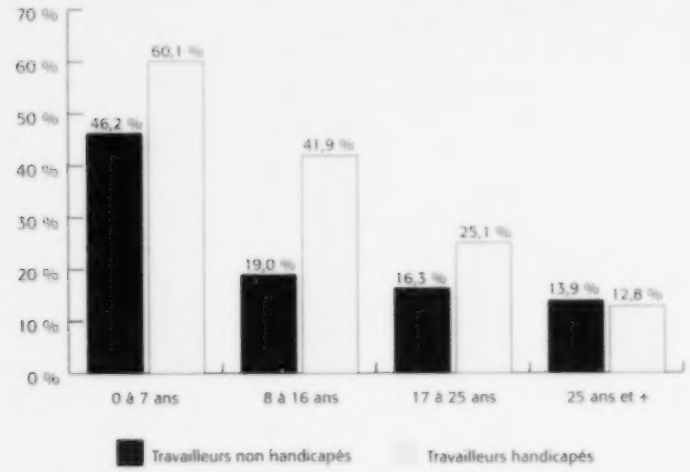
En comparant des travailleurs avec des niveaux semblables d'expérience de travail, nous avons constaté que les travailleurs handicapés et non handicapés qui avaient 25 ans ou plus d'expérience de travail avaient des profils de salaires assez semblables. Cela laisse entendre que si les travailleurs ont atteint un niveau de carrière avancé et qu'ils sont encore employés – qu'ils aient été handicapés pour un certain temps ou seulement récemment – il y a peu de répercussion sur les salaires en étant handicapé.[5] Malheureusement, ce n'est pas le cas pour les travailleurs handicapés qui sont en début de carrière.

Avec moins d'expérience de travail, les travailleurs handicapés avaient un profil de salaires bien moins favorable que les travailleurs non handicapés. Le graphique 2-A montre les pourcentages de travailleurs dans le plus bas quartile de salaires selon quatre niveaux différents d'expérience de travail, et le graphique 2-B montre les pourcentages dans le plus haut quartile de salaires.

4 Dans tout ce document, on parle de salaires horaires, ou de l'équivalent pour les travailleurs non rémunérés à l'heure.

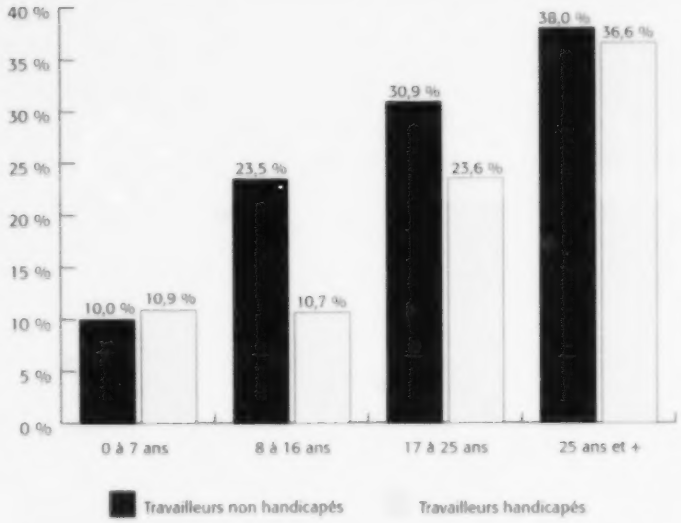
5 Il est important de noter, cependant, que de nombreux individus qui deviennent handicapés plus tard dans la vie perdent leur emploi. Comme l'EMTE ne comprend que les personnes avec un emploi, ce genre de désavantage (perte d'emploi) n'est pas mis en évidence dans ces données.

Graphique 2(A) **Plus bas quartile de salaires selon le niveau d'expérience de travail**



Source : Calculs du Conseil canadien de développement social, selon des données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, de Statistique Canada, 2001.

Graphique 2(B) **Plus haut quartile de salaires selon le niveau d'expérience de travail**



Source : Calculs du Conseil canadien de développement social, selon des données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, de Statistique Canada, 2001.

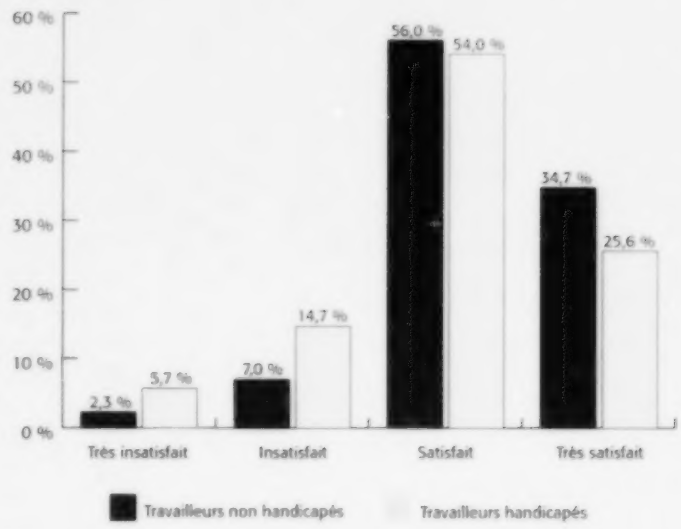
Il est évident que les travailleurs handicapés sont surreprésentés dans le plus bas quartile de salaires parmi ceux qui ont moins de 25 ans d'expérience de travail. Par exemple, 60,1% des travailleurs handicapés qui avaient moins de huit ans d'expérience de travail étaient dans le plus bas quartile de salaires, par rapport à 46,2% des travailleurs non handicapés. De la même façon, parmi les travailleurs avec huit à 16 ans d'expérience de travail, 41,9% de ceux qui étaient handicapés étaient dans le plus bas quartile de salaires, par rapport à seulement 19% de ceux non handicapés.

Les travailleurs handicapés et non handicapés avec moins de huit ans d'expérience de travail avaient à peu près autant tendance à être dans le plus haut quartile de salaires. Pour les deux catégories cependant, seulement un sur dix se trouvait dans le plus haut quartile de salaires. L'avantage d'avoir davantage d'expérience de travail est évident, en voyant que 38% des travailleurs non handicapés et 36,6% de ceux handicapés qui avaient 25 ou plus d'expérience de travail se trouvaient dans le plus haut quartile de salaires. Parmi les employés avec huit à 16 ans ou 17 à 24 ans d'expérience de travail, les travailleurs non handicapés avaient un net avantage en ce qui concerne les salaires, et ils avaient beaucoup plus tendance à être dans le plus haut quartile de salaires.

Satisfaction au travail : Les travailleurs non handicapés avaient plus tendance que ceux qui étaient handicapés à être satisfaits dans l'ensemble de leur emploi – 34,7%, par rapport à 25,6% (graphique 3).[6]

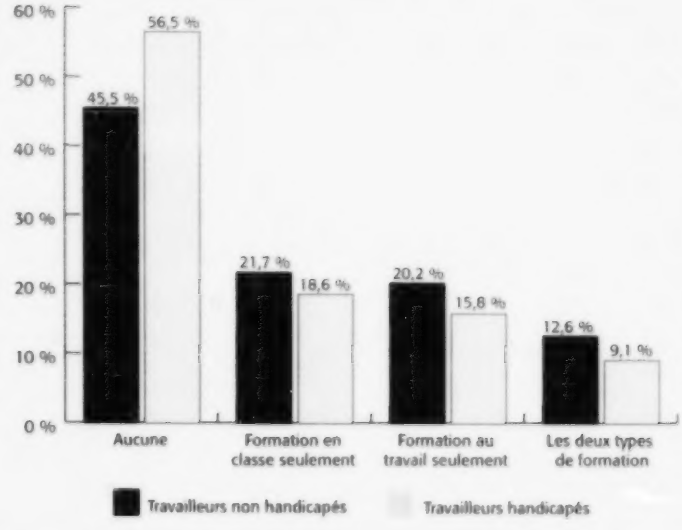
[6] Ce rapport se maintient, même avec des niveaux semblables d'expérience de travail. Les travailleurs non handicapés sont plus satisfaits de leur emploi, quelle que soit la durée qu'ils ont travaillé.

Graphique 3 **Satisfaction générale au travail**



Source : Calculs du Conseil canadien de développement social, selon des données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, de Statistique Canada, 2001.

Graphique 4 **Accès à la formation**



Source : Calculs du Conseil canadien de développement social, selon des données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, de Statistique Canada, 2001.

Formation : Les travailleurs handicapés avaient moins tendance que les travailleurs non handicapés à recevoir une formation quelle qu'elle soit. Comme le graphique 4 le montre, 56,5% des travailleurs handicapés indiquaient n'avoir reçu aucune formation l'année précédente, par rapport à 45,5% des travailleurs non handicapés.[7]

Selon les données de l'EPLA, environ la moitié des adultes handicapés qui ont un emploi ont indiqué avoir reçu une certaine formation au cours des cinq ans précédents. Alors qu'il est encourageant de voir que 50,8% des travailleurs avec une incapacité grave ou très grave ont reçu une certaine formation au cours des cinq ans précédents, 7,3% ont aussi dit qu'on leur avait à un moment ou un autre refusé de la formation dans cette période à cause de leur incapacité. (Parmi ceux qui avaient une incapacité modérée, 7,4%* ont dit qu'on leur avait refusé de la formation, et 2,7%* parmi ceux avec une incapacité légère).[8]

Promotion : Les travailleurs non handicapés avaient plus tendance que ceux qui étaient handicapés à avoir eu une promotion l'année précédente (37,5% par rapport à 31,1%;[9] n'apparaît pas sur le graphique). Selon l'EPLA, 11,7% des travailleurs avec une incapacité grave ou très grave ont dit qu'on leur avait refusé une promotion à cause de leur incapacité au cours des cinq ans précédents.

7 En ce qui concerne l'accès à la formation, l'écart entre les travailleurs handicapés et non handicapés ne diminue pas à aucun niveau d'expérience de travail, tout comme l'écart des salaires.

* Il faut utiliser ces pourcentages avec précaution, en raison de la petite taille de l'échantillon.

8 Selon les chiffres de l'EPLA, la probabilité de recevoir de la formation augmente énormément selon l'éducation : 26,7% de ceux qui n'avaient pas fini le secondaire avaient reçu de la formation dans les cinq ans précédents, par rapport à 44,5% des diplômes du secondaire et 62,9% des diplômés au postsecondaire.

9 Ce rapport se maintient aussi, quelque soit l'expérience de travail.

(Comparé à 7,4%* parmi ceux qui avaient une incapacité modérée et 2,7%* parmi ceux avec une incapacité légère).

Entreprises de base :

Certains milieux de travail sont structurés d'une manière plus favorable aux travailleurs que d'autres. Selon la documentation de recherche, ces milieux de travail ont pour caractéristiques d'avoir de bons mécanismes de promotion, des salaires relativement élevés, la possibilité de choix de formation et une variété d'autres possibilités bénéfiques. Toutefois, afin d'être en mesure d'offrir ces possibilités, les employeurs doivent avoir la capacité de structurer leur milieu de travail de cette façon. Les entreprises qui ont cette capacité sont décrites comme «les entreprises de base».

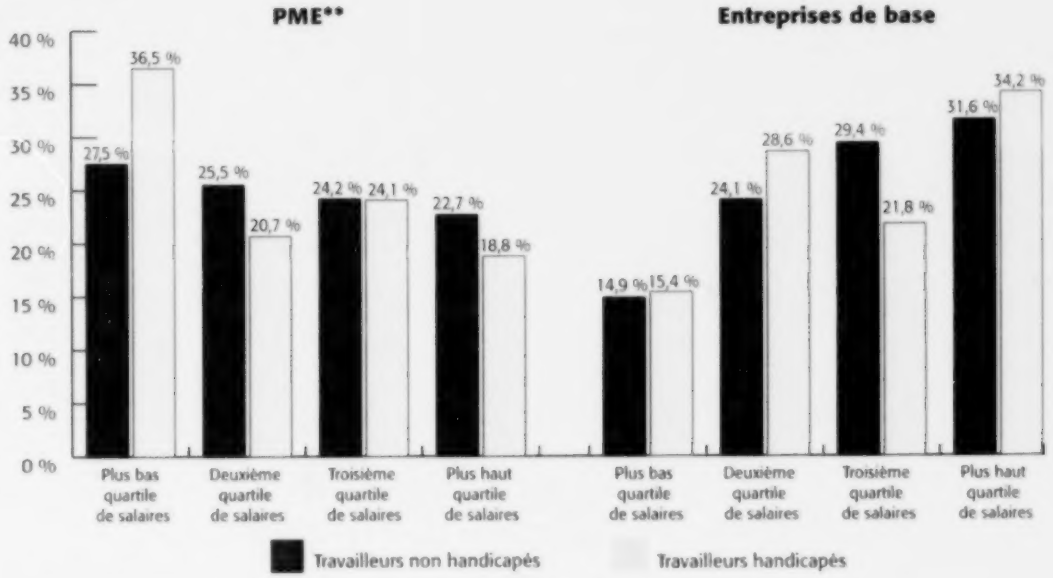
En utilisant la documentation existante sur la segmentation du marché du travail, nous avons construit une mesure très élémentaire de «capacité». L'un des éléments clé pour identifier les entreprises de base est le grand nombre d'employés – 75 ou plus. En outre, une entreprise de base dans notre contexte avait aussi au moins l'une des caractéristiques suivantes : des revenus par employé dans le quartile du haut (plus de 244 475 $ par employé); des entreprises avec plusieurs succursales; ou une division allouée aux ressources humaines.

En utilisant ces caractéristiques, les données indiquent que les travailleurs handicapés avaient légèrement plus tendance à être employés dans des entreprises de base (26,3%) que les travailleurs non handicapés (23.2%).

Y a-t-il davantage d'égalité des chances en travaillant dans une entreprise de base?

Les entreprises de base et les salaires : Le fait de travailler dans une entreprise de base semble améliorer les profils de salaires tant des travailleurs handicapés que non handicapés. Par exemple, 36,5% des travailleurs handicapés dans les PME se trouvaient dans le plus bas quartile de salaires; pour ceux qui étaient employés dans les entreprises de base, ce pourcentage était moins de la moitié, à 15,4%. En même temps, le pourcentage de

Graphique 5 **Quartiles de salaires selon le type d'entreprise**



** Ici PME fait référence à des petites et moyennes entreprises de moins de 75 personnes.

Source : Calculs du Conseil canadien de développement social, selon des données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, de Statistique Canada, 2001.

* Il faut utiliser ces pourcentages avec précaution, en raison de la petite taille de l'échantillon.

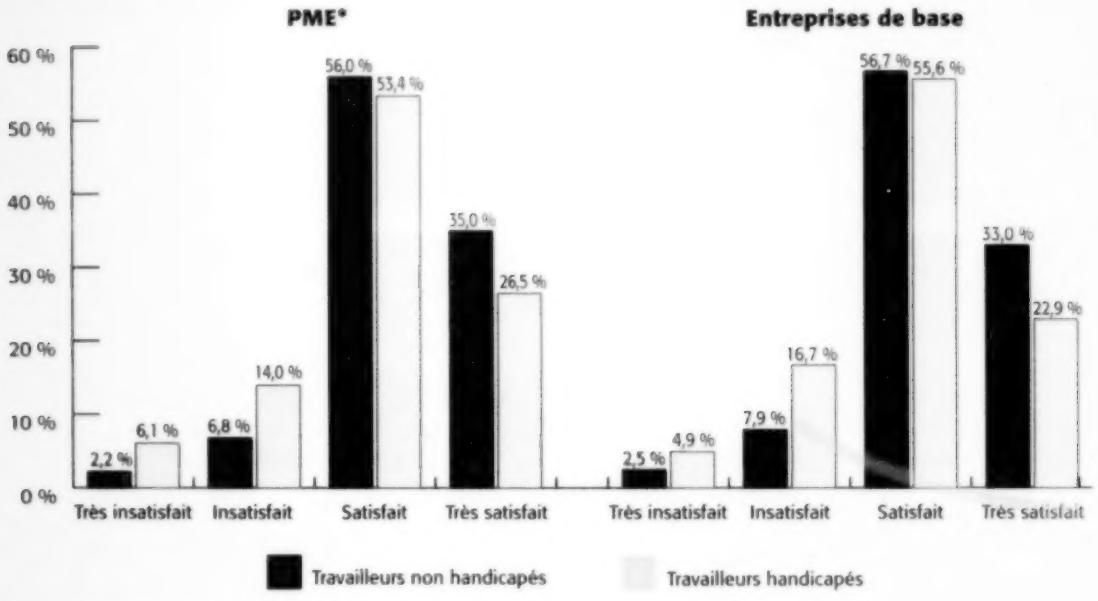
travailleurs handicapés qui se trouvaient dans le plus haut quartile de salaires avait presque doublé – de 18,8% pour ceux travaillant dans les PME, à 34,2% pour ceux employés dans les entreprises de base. En fait, les travailleurs handicapés dans les entreprises de base avaient plus tendance que les travailleurs non handicapés à se trouver dans le plus haut quartile de salaires – 34,2% par rapport à 31,6% (voir graphique 5).

Les entreprises de base et la satisfaction au travail : Le fait de travailler dans une entreprise de base ne semble pas augmenter la satisfaction au travail dans l'ensemble, ni pour les travailleurs handicapés ni pour ceux non handicapés. En fait, les deux groupes dans les entreprises de base avaient moins tendance à être très satisfaits de leur emploi que les employés dans les PME (voir graphique 6).

Les entreprises de base et la formation : L'emploi dans une entreprise de base semble améliorer les possibilités de formation pour les travailleurs handicapés, cependant l'amélioration n'est pas aussi notoire que pour les salaires. L'avantage le plus remarquable pour les travailleurs handicapés dans une entreprise de base était l'augmentation de la proportion d'ensemble qui recevaient une formation en classe seulement (de 17,6% dans les PME à 21,7% dans les entreprises de base) et une réduction de la proportion qui ne recevaient aucune formation (de 58% à 52,2%).[10]

Les entreprises de base et la promotion : L'emploi dans une entreprise de base ferme l'écart au sujet de la promotion entre les travailleurs handicapés et non handicapés. Dans les PME, 30% des travailleurs handicapés disaient avoir eu une promotion, par rapport à 38% des travailleurs non handicapés. Cependant, dans les entreprises de base, les taux de promotion étaient pratiquement égaux – 35% pour les travailleurs handicapés et 35,3% pour les travailleurs non handicapés (pas montré sur le graphique).

Graphique 6 **Satisfaction au travail selon le type d'entreprise**



* Ici PME fait référence à des petites et moyennes entreprises de moins de 75 personnes.

Source : Calculs du Conseil canadien de développement social, selon des données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, de Statistique Canada, 2001.

[10] L'EMTE a aussi démontré que la formation est liée à des taux de salaires plus élevés. Une formation en classe et une formation au travail conduisent au plus grand bénéfice de salaires.

Graphique 7 **Profils de formation des employés dans les entreprises de base et les PME**

	PME*				Entreprises de base			
	Travailleurs non handicapés		Travailleurs handicapés		Travailleurs non handicapés		Travailleurs handicapés	
Formation reçue	(Nombre)	(%)	(Nombre)	(%)	(Nombre)	(%)	(Nombre)	(%)
Aucune	3 911 393	46,8	311 848	58,0	1 042 631	41,3	100 022	52,2
Formation en classe seulement	1 738 268	20,8	94 350	17,6	622 146	24,6	41 576	21,7
Formation au travail seulement	1 707 071	20,4	83 786	15,6	487 036	19,3	31 389	16,4
Les deux types de formation	994 266	11,9	47 595	8,9	373 399	14,8	18 667	9,7
	8 350 998	100,0	537 579	100,0	2 525 212	100,0	191 654	100,0

	PME*				Entreprises de base			
	Travailleurs non handicapés		Travailleurs handicapés		Travailleurs non handicapés		Travailleurs handicapés	
Parmi ceux avec formation	(Nombre)	(%)	(Nombre)	(%)	(Nombre)	(%)	(Nombre)	(%)
Formation en classe seulement	1 738 268	39,2	94 350	41,8	622 146	42,0	41 576	45,4
Formation au travail seulement	1 707 071	38,5	83 786	37,1	487 036	32,9	31 389	34,3
Les deux types de formation	994 266	22,4	47 595	21,1	373 399	25,2	18 667	20,4
	4 439 605	100,0	225 731	100,0	1 482 581	100,0	91 632	100,0

* Ici PME fait référence à des petites et moyennes entreprises de moins de 75 personnes.
Source : Calculs du Conseil canadien de développement social, selon des données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, de Statistique Canada, 2001.

Autres résultats intéressants :

L'utilisation d'un ordinateur au travail est très importante

- L'utilisation d'un ordinateur au travail augmente le profil de salaire des travailleurs handicapés. Par exemple, 39,2% des travailleurs handicapés qui n'utilisaient pas d'ordinateur se trouvaient dans le plus bas quartile de salaires, par rapport à 21,6% des travailleurs handicapés qui utilisaient un ordinateur; de la même façon, seulement 12,1% des travailleurs handicapés qui n'utilisaient pas d'ordinateur au travail se trouvaient dans le plus haut quartile de salaires, par rapport à 35% de ceux qui en utilisaient un.
- On trouve des résultats semblables chez les travailleurs non handicapés : 42% de ceux qui n'utilisaient pas d'ordinateur au travail se trouvaient dans le plus bas quartile de salaires, par rapport à 13,5% de ceux qui en utilisaient un; et 10,8% de ceux qui n'utilisaient pas d'ordinateur au travail se trouvaient dans le plus haut quartile de salaires, par rapport à 33,7% de ceux qui en utilisaient un.
- Parmi ceux qui utilisaient un ordinateur, les travailleurs handicapés et non handicapés avaient pratiquement autant tendance à être dans le quartile du haut des salaires (35% par rapport à 33,7%). Malheureusement cependant, les

travailleurs handicapés avaient plus tendance à se trouver au bas de l'échelle des salaires, avec 21,6% dans le plus bas quartile par rapport à 13,5% de ceux non handicapés. Tandis que l'utilisation d'un ordinateur au travail a tendance à avoir des conséquences positives, il semblerait encore qu'il y a un groupe de travailleurs handicapés qui sont laissés en arrière au bas de l'échelle des salaires.

- Les travailleurs handicapés avaient moins tendance que les travailleurs non handicapés à utiliser un ordinateur au travail (47% par rapport à 61%).
- Dans les PME, tant les travailleurs handicapés que non handicapés ont vu augmenter leurs compétences d'emploi au même taux environ – juste au dessus de 48% pour les deux groupes. Dans les entreprises de base, 50,1% des travailleurs handicapés avaient augmenté leurs compétences d'emploi, tandis que c'était le cas de 54% des travailleurs non handicapés.
- Les travailleurs handicapés avaient moins tendance à avoir une entrevue personnelle avant d'être embauchés (69% par rapport à 75,7%).
- Les travailleurs handicapés avaient moins tendance à superviser d'autres travailleurs au travail (31,1% par rapport à 35,6%). Si on tient compte qu'ils ont tendance à avoir plus d'expérience de travail, cela est préoccupant.
- Les travailleurs handicapés avaient moins tendance que les travailleurs non handicapés à travailler avec des horaires flexibles (29,5% par rapport à 35,5%). Ils avaient aussi moins tendance à travailler à la maison (15,9% par rapport à 23,6% pour les travailleurs non handicapés).[11] Ces résultats sont un peu décourageants si l'on considère que les travailleurs handicapés ont souvent besoin d'horaires flexibles et de la possibilité de travailler à la maison à cause de leur incapacité.
- Selon l'EPLA, l'arrangement de travail le plus souvent demandé par les travailleurs handicapés était la «modification des fonctions», dont avaient besoin 17% de ceux qui avaient un emploi; 19% avaient demandé des «horaires flexibles».
- Lorsque nous avons examiné dans l'EPLA la population de personnes handicapées sans emploi, nous avons constaté que 42% avaient besoin de «modification des fonctions» et 35% de »modification des horaires de travail». Cela suggère que ces besoins particuliers risquent de rendre ces personnes plus vulnérables à la perte d'emploi sur le marché du travail.

[11] Il est important de se rappeler, cependant, que certains secteurs d'industries n'étaient pas inclus dans l'EMTE. Ce genre d'arrangements pourrait être plus probable dans le secteur public, qui n'était pas représenté dans cette enquête.

Êtes-vous membre du CCDS?

Sinon, c'est à considérer parce que vous recevrez des bénéfices avantageux, y compris des escomptes sur toutes nos publications et un abonnement gratuit à *Perception*.

Le Conseil canadien de développement social est l'un des porte-parole les plus respectés, plaidant pour une plus grande sécurité sociale et économique pour tous au Canada. Organisme national indépendant à but non lucratif, à base de membres, le principal produit du CCDS est l'information et son activité essentielle est la recherche , centrée sur des domaines comme le bien-être des enfants et des familles, la sécurité sociale et économique, la prévention du crime, les personnes handicapées, la pauvreté, entre autres.

Lorsque vous devenez membre du CCDS, vous vous joignez à un solide réseau d'individus et d'organismes de tout le pays. Vous pouvez aussi choisir la catégorie d'adhésion qui vous convient le mieux.

Pour devenir membre du CCDS ou pour d'autres informations, veuillez contacter notre bureau au (613) 236-8977, ou par courriel à membership@ccsd.ca. Vous pouvez également prendre une adhésion en ligne à www.ccsd.ca.